

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan untuk masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut :

1. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM kota padang.
2. Stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM kota padang.
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM kota padang.
4. Budaya organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh pada kinerja karyawan pada PDAM Kota Padang.
5. Dari hasil penelitian diperoleh 25,8% dari variasi variabel kinerja karyawan pada PDAM Kota Padang yang dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 74,2% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan analisis dan hasil pengujian hipotesis, maka terdapat sejumlah implikasi kebijakan yang harus diambil oleh Perusahaan PDAM sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada pdam kota padang, maka Perusahaan PDAM kota padang diharapkan mampu memperbaiki dan

meningkatkan profesionalisme, jarak dari manajemen, keteraturan dan integrasi agar di masa mendatang budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

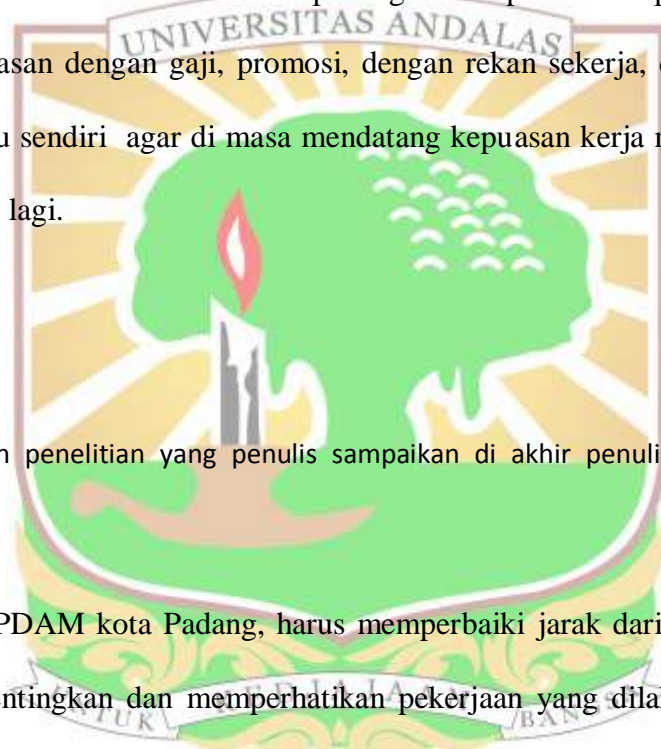
Stress kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada pdam kota padang, maka Perusahaan PDAM kota padang diharapkan mampu memperbaiki ketidakjelasan peran, konflik kerja, beban pekerjaan, ketersediaan sumber daya atau fasilitas serta bahaya pekerjaan agar di masa mendatang stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PDAM kota padang, maka Perusahaan PDAM kota padang diharapkan mampu memperbaiki dan meningkatkan kepuasan dengan gaji, promosi, dengan rekan sekerja, dengan penyelia serta dengan pekerjaan itu sendiri agar di masa mendatang kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan lebih baik lagi.

5.3 Saran

Adapun saran penelitian yang penulis sampaikan di akhir penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan PDAM kota Padang, harus memperbaiki jarak dari manajemen dari segi untuk mementingkan dan memperhatikan pekerjaan yang dilakukan karyawan agar dimasa mendatang kinerja pegawai menjadi meningkat.
2. Perusahaan PDAM kota Padang, harus memperbaiki beban pekerjaan yang diberikan pada karyawan dari segi kecukupan waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan agar dimasa mendatang kinerja pegawai menjadi meningkat.
3. Perusahaan PDAM kota Padang, harus memperbaiki standar kualitas yang diberikan pada karyawan dari segi standar kualitas melebihi standar resmi yang ada agar dimasa mendatang kinerja pegawai menjadi meningkat.



5.4 Saran Untuk Penelitian Berikutnya

Peneliti menyadari bahwa skripsi yang telah dilaksanakan ini masih memiliki beberapa kelemahan yang disebabkan adanya keterbatasan yang peneliti temukan dalam penyusunan skripsi ini. Adapun saran untuk penelitian berikutnya yang penulis sampaikan diakhir penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menganalisis budaya organisasi, stres kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, jadi disarankan untuk peneliti berikutnya untuk dapat menambah variabel lainnya yang dapat menjelaskan lebih mendalam tentang kinerja karyawan.
2. Objek penelitian ini hanyalah karyawan tetap pada seluruh bagian kantor pusat Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. Jadi disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat mengambil objek penelitian yang lain agar kajian tentang budaya organisasi, stress kerja dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan dapat dipahami secara mendalam.
3. Masih sedikitnya jumlah responden yang dijadikan sampel sehingga hasil yang ditemukan dalam penelitian ini memiliki tingkat keakuratan yang lemah, sehingga diharapkan untuk kedepannya lebih menambah jumlah sampel.

